AVANCE
Boletín mensual de CNT- Santander
NÚMERO 2
Dic. 2011
GRATUITO

Un bunker para un sistema

Como todo el mundo sabe, un bunker es un recinto que ofrece refugio frente a ciertas adversidades extremas agresivas, como ataques bélicos o catástrofes naturales, etc. La efectividad del refugio depende en gran medida de si usted se encuentra dentro. Curiosamente esta definición tiene un gran parecido con la propaganda que siempre ha envuelto a este sistema económico, social y político que llamamos capitalismo. Ahora estamos comprobando que el bunker del bienestar capitalista, más que un refugio ha resultado ser una prisión.

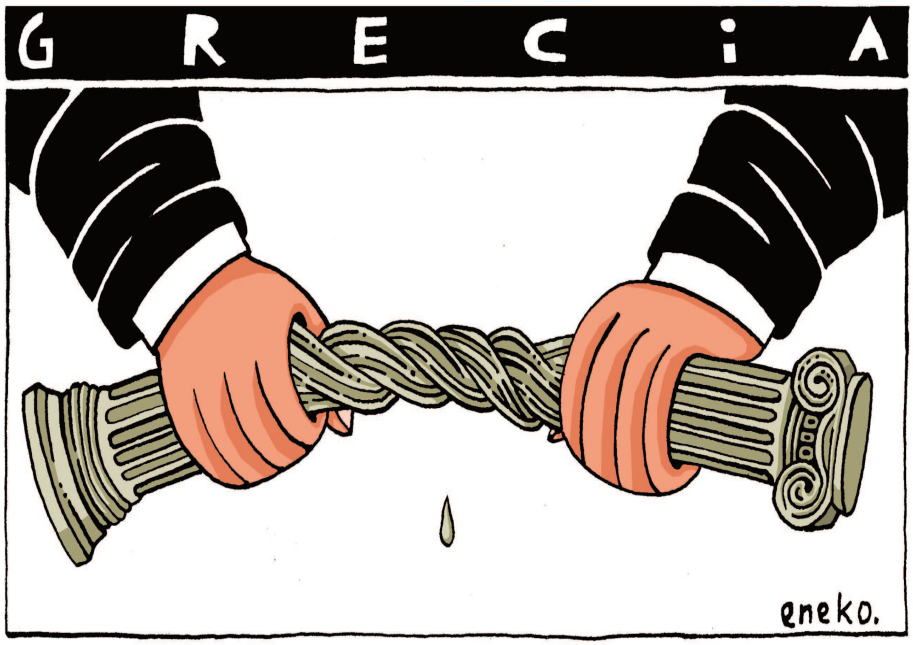
Bajo noventa mil toneladas de tierra, en una zona estratégicamente señalada por expertos para su ubicación a prueba de terremotos y otras catástrofes, y tan solo a 17 meses de la concesión de la licencia de obra, se encuentra el Centro de proceso de datos (CPD) del Banco Santander en Cantabria, en el Área estratégico industrial de Marina y Medio Cudeyo.

Los trabajos de construcción se han realizado con urgencia, dándose el caso de que las obras no debían detenerse de ningún modo, aunque sucediera la muerte de algún trabajador, como ocurrió al menos en una ocasión en la que las máquinas siguieron su labor a pocos metros del cadáver de un obrero. No había tiempo ni para esperar al juez que levantaría más tarde el cadáver, la función debía continuar.

El CPD de Cantabria será el más avanzado de los cinco que el Banco Santander tendrá en el mundo, después de haber inaugurado los de Madrid, Londres, México y Brasil. Entre todos contarán con suficiente capacidad para realizar más de 10.000 transacciones por segundo. Aunque oficialmente nos venden estos CPD como algo normal y necesario para mantener la seguridad de los datos bancarios y para mejorar la gestión de la información, el momento de crisis del modelo capitalista y el futuro colapso que parece ya inevitable, hace pensar que todo esto responde a una estrategia global para asegurar la supervivencia del sistema financiero en los duros momentos que están por llegar.

El sistema capitalista está perdiendo el control y su futuro es un laberinto. La caída generalizada y constante de los mercados financieros, la escalada de los precios del petróleo y su efecto desestabilizador sobre los precios de los alimentos a escala global, definirán la respuesta de un pueblo demasiado acostumbrado al pastoreo y a no tener que tomar partido en la toma de decisiones colectivas.

Las decisiones para controlar el descontento venidero no se tomarán en un bunker, al menos de momento, pero la organización de las fuerzas que deberán contener dicho descontento si se apoyarán con toda seguridad en las finanzas que se gestionarán desde dichas fortalezas informáticas.



Grupos de consumo: la compra colectiva

Los grupos de consumo son libres asociaciones de personas que se organizan para hacer la compra colectivamente. En los últimos años han ido apareciendo varios en Cantabria, cada uno con su particular organización. Comparten la apuesta por no obviar los "costes ocultos" de los productos.

En nuestra cesta de la compra participamos en un modelo agroalimentario, relacionado con los métodos de producción, distribución, gestión de los residuos, publicidad... En los grupos de consumo se articula una afinidad gracias a la conciencia de que el actual modelo de consumo realimenta el capitalismo. Así, valorando las condiciones de explotación en que se elaboran, el coste ambiental que suponen o el riesgo para la salud que implican, se rechazan ciertos productos y se apuesta por aquellos que sean locales, agroecológicos, artesanales y que no se produzcan en condiciones de explotación. Y es que decir que los productos de Mercadona o Carrefour son "más baratos" implica ignorar su verdadero coste.

ACOPIO, "grupo de desconsumo anticapitalista", es un ejemplo de este tipo de grupos en Cantabria. Se trata de un colectivo formado por una treintena de "unidades", que pueden ser personas individuales o familias. Elaboran un listado de productos a pedir valorando lo que sus miembros demandan, y no mediante catálogos, evitando caer en consumismo 'verde'. Sólo para esos productos buscan proveedores, y han de ser ecológicos, y lo más locales y artesanales posible. Quienes participan han de encargarse, rotativamente y por comisiones, de gestionar los pedidos.

La dimensión participativa y asamblearia es esencial y, así, vinculado al grupo, surgió 'A veredas', una iniciativa para hacer trabajos colectivos fomentando el apoyo mutuo.

Más info en: www.grupodeconsumo.webcindario.com

En el 75 aniversario de "Mujeres Libres"

Mujeres Libres se fundó en 1936 y duró hasta febrero de 1939. Surge simultáneamente en Madrid y Barcelona y, a pesar de su corta existencia, movilizó a más de 20.000 mujeres.

El origen de la Organización comienza a gestarse en la Barcelona de 1934, cuando surge el Grupo Cultural Femenino, iniciativa que surgió de un pequeño grupo de jóvenes afiliadas a la CNT y a los Ateneos Libertarios con la finalidad de concienciar a las mujeres y así conseguir su incorporación activa a la lucha social. Mientras tanto en Madrid, el origen gira en torno a la publicación de una revista editada y escrita de modo exclusivo por mujeres anarquistas. La revista Mujeres Libres vio la luz en abril de 1936, y dio nombre a la Organización.

Mujeres Libres, como organización perteneciente al movimiento libertario, se identificaba con las aspiraciones de la CNT, la Federación Anarquista Ibérica y las Juventudes Libertarias. Aspiraciones dirigidas a establecer una sociedad igualitaria en derechos y deberes entre ambos sexos y cuyo sistema social se base en el Comunismo Libertario.

Las mujeres afiliadas a la CNT, fueron conscientes de que el lugar de trabajo no era el único espacio de dominación y subordinación, por lo que contemplaron como esencial una transformación de las relaciones personales y de las cuestiones relativas a la vida familiar y la sexualidad. Para ello, emplearon la cultura y la educación, con el fin de concienciar a las mujeres de la doble opresión: la clase y el género, y conseguir la emancipación de la mujer, cuestión que consideraban indispensable para la Revolución Social.

Así mismo, dentro de los sindicatos y de los espacios libertarios, se centraron en las diferencias de género dentro del movimiento obrero, y de esta forma hicieron partícipes a sus compañeros de lucha.

La continua reforma del Mercado Laboral.

Amparado en la crisis económica el gobierno de turno ha aprovechado para dictar una catarata de modificaciones legislativas que, bajo la excusa de adaptar el mercado laboral a la situación económica de crisis y fomentar el empleo, han recortado los derechos de los trabajadores con el resultado que todos conocemos, cinco millones de desempleados, más precariedad y temor entre los trabajadores que conservan su puesto de trabajo. Ninguna de las reformas ha conseguido cumplir con su teórico objetivo, a mayor desprotección hemos obtenido más desempleo, para ese viaje no se necesitaban tantas alforjas.

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre:

1. Precariza la contratación indefinida. El Contrato de Fomento para la Contratación Indefinida se puede hacer a casi cualquier trabajador y además el empresario recibe subvención por cada contrato. Este contrato tiene una indemnización menor que el fijo ordinario: sólo 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades, frente a 45 días y 42 mensualidades del ordinario.

2. Facilita los ERES (despidos colectivos) y los despidos individuales (objetivos). Se redefinen las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción de forma que cualquier despido será procedente (con indemnización de 20 días y 12 mensualidades), incluso aunque la empresa no tenga pérdidas, legaliza el despido preventivo.

3. Permite el despido simplemente por faltar al trabajo aún con justificación.Estar de baja por enfermedad 9 días en 2 meses o 21 en 4 meses, es motivo de despido si el absentismo global de la empresa es mayor del 2,5%.

4. Da más dinero al empresario. El FOGASA reembolsará al empresario 8 días por año trabajado del coste de la indemnización. Se desvían recursos del FOGASA privando de ellos a trabajadores afectados por impagos de salarios.

5. Aumenta la privatización de la intermediación laboral. Se permite que las Agencias privadas de colocación tengan "ánimo de lucro". Tienen amplio poder sobre el trabajador parado llegando incluso a proponer la pérdida de la prestación, privatizando el derecho al desempleo. Las empresas de trabajo temporal entran en todas las actividades hasta ahora prohibidas por su alto riesgo de accidentes.

6. Supone más presión y control sobre el trabajador de baja o desempleado. La Seguridad Social quita poder a los médicos y pasa a controlar altas y bajas. Los desempleados que lleven 30 días percibiendo la prestación no podrán negarse a los cursos de formación.

Real Decreto 7/2011 de 10 de Junio de reforma de la negociación colectiva.

Con la reforma, lo que se negocie en la empresa tendrá prioridad sobre lo que se negocie y se pacte en el convenio sectorial provincial.

[Sigue en página 4.]

Sindicato de Oficios Varios CNT-Santander
Lunes de 10 a 14.00 horas y de 19.00 a 21:00 horas
Miércoles de 18:00 a 20:00 horas
Viernes de 10:00 a 13:00 horas
(Para asesoría jurídica gratuita, pedir cita)
C/ Vista Alegre 11 942 055 095 - 600 282 005 santander@cnt.es

[Viene de la página 3.]

La Ley 27/2011, de 1 de agosto:
supone una profunda modificación del sistema de pensiones especialmente en lo que se refiere a la pensión de jubilación. La edad de jubilación pasa de 65 a 67 años. Se aumenta el periodo de cómputo de la base reguladora de la pensión que al final del periodo transitorio será de 25 años en vez de los 15 actuales. Se endurecen las normas sobre jubilación anticipada y a tiempo parcial.

El Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de Agosto:

Respecto al contrato de formación:
Se ha ampliado la edad máxima para la celebración del contrato a los 25 años, pudiéndose utilizarse con "jóvenes" de hasta 30 años sin cualificación profesional y se bonifica a las empresas con el 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para aquellas que celebren contratos de formación.

Nuevo contrato de aprendizaje:
Tendrá validez para trabajadores de entre 16 y 25 años sin formación específica, aunque excepcionalmente se extenderá hasta los 30 años hasta 2013. En el caso de discapacitados no habría límite de edad para aplicar este contrato. Las deducciones en la Seguridad Social es el punto clave.

En empresas menores a 250 trabajadores, los empresarios no pagarían la Seguridad Social del trabajador (una exención del 100%) mientras que en empresas superiores a 250 trabajadores la deducción sería del 75%. El contrato podrá tener una duración máxima de 2 años prorrogable a 3, después el empresario ya no podría seguir contratando al trabajador bajo esta modalidad. Pero nada impide que contrate a un nuevo aprendiz en las mismas beneficiosas condiciones.

En resumen, cada pocos meses nos han ido imponiendo privaciones a nuestros derechos como trabajadores a la vez que han aumentado las facilidades para los empresarios, y parece que esto solo ha sido el comienzo de una reforma aún más profunda.

Aún antes de que Rajoy se mude al Palacio de la Moncloa ya se cocina una reforma laboral que, según todos los indicios, responderá a la carta a los Reyes Magos de la CEOE y el Banco Central Europeo. Todavía no se conocen los detalles de la reforma que nos preparan, pero declaraciones de dirigentes del PP y documentos de la patronal permiten entrever las líneas maestras del plan: flexibilizar contratos de formación y a tiempo parcial, eliminar el IPC como referencia salarial, facilitar los convenios de empresa en detrimento de los colectivos (desprotegiendo a las y los trabajadores mediante el clásico "divide y vencerás") y permitir a las empresas imponer un convenio propio cuando pasen por momentos de dificultad económica. La patronal pretende, por otro lado, que la indemnización habitual por despido se reduzca a 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, y aún más barato en caso de acogerse la empresa al despido objetivo por causas económicas (para lo que no sería necesario que la empresa esté en números rojos, sino solo haber reducido sus beneficios).

Se nos presenta un invierno difícil. La patronal y sus mensajeros en el Congreso intentan apretarnos más aún las tuercas. De las y los trabajadores dependerá que lo consigan.